

Witzani-Haim, Daniel; Marterbauer, Markus

Article

Das österreichische Lohnverhandlungssystem in der Teuerungskrise

Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Witzani-Haim, Daniel; Marterbauer, Markus (2023) : Das österreichische Lohnverhandlungssystem in der Teuerungskrise, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 1861-1559, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 92, Iss. 4, pp. 121-140, <https://doi.org/10.3790/vjh.2023.334393>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/308213>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Das österreichische Lohnverhandlungssystem in der Teuerungskrise

DANIEL WITZANI-HAIM UND MARKUS MARTERBAUER¹

Daniel Witzani-Haim, Arbeiterkammer Wien, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik, E-Mail: daniel.haim@akwien.at
Markus Marterbauer, Arbeiterkammer Wien, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik, E-Mail: markus.marterbauer@akwien.at

Zusammenfassung: Das kollektivvertragliche Lohnverhandlungssystem, das für nahezu alle Beschäftigten gilt, stellt ein zentrales Steuerungselement der österreichischen Wirtschaftspolitik und der Sozialpartnerschaft dar. Es zielt auf die Erhöhung der Kaufkraft der Haushalte und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Branchen ab. Wir stellen zunächst die Institutionen und Akteur:innen der Lohnpolitik vor. Dann zeigen wir, wie diese im Energiepreisschock der 1970er-Jahre einen unverzichtbaren Beitrag zur Erreichung der gesamtwirtschaftlichen Ziele leistete, indem ein Zusammenspiel aus (informellen) Preiskontrollen und Lohnmoderation umgesetzt wurde. Für den Energiepreisschock der 2020er-Jahre gilt dies nicht. Die Inflation war höher als in anderen EU-Ländern, auch weil die österreichische Bundesregierung nicht bereit war, die Interessenvertretungen der Sozialpartnerschaft in die Wirtschaftspolitik einzubinden und (abgesehen von der Strompreisbremse) zielgerichtet in die Preise einzugreifen. Dies stellt die Lohnpolitik vor ein schwer zu lösendes Dilemma. Wir diskutieren in diesem Zusammenhang die Lohnabschlüsse der Herbst- und Frühjahrslohnrunde 2022/23 und die Ausgangsbedingungen für die Herbstlohnrunde 2023, skizzieren aber auch die Möglichkeiten einer Renaissance einer auf den gesellschaftlichen Wohlstand ausgerichteten Wirtschafts- und Lohnpolitik.

Summary:

The collective bargaining system represents a central element of Austrian economic policy and social partnership. Covering almost all employees, it aims to increase household purchasing power while maintaining the competitiveness of sectors. In this article we first introduce the institutions and actors of wage setting policies in Austria. We then demonstrate how the social partners played an indispensable role in achieving macroeconomic goals during the energy price shock of the 1970s by implementing a combination of (informal) price controls and wage moderation. During the energy price shock of the 2020s no comparable policy coordination took

→ JEL classification: J52, E31, E61, E64

→ Keywords: collective bargaining, income policies, wage setting, inflation, Austria

¹ Die Autoren danken drei anonymen Gutachter:innen, den Diskutant:innen des DIW-Workshops zur Sozialpartnerschaft und den Mitarbeiter:innen der Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung der Arbeiterkammer Wien für wertvolle Kritik sowie Nikolaus Heimerl für statistische Assistenz.

place. Inflation was higher than in other EU countries, and the Austrian government was unwilling to involve the social partners in economic policymaking and did not use targeted price controls (aside from an energy price brake). This presents a difficult dilemma for wage policies. In this context, we discuss the collective bargaining agreements of the autumn and spring wage setting rounds in 2022/23 and the initial conditions for the autumn wage setting round in 2023, while also outlining the possibilities for a resurgence of welfare oriented economic and wage policies.

I Einleitung

Im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft nimmt das System der kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen eine zentrale und in den Grundzügen nach wie vor stabile Rolle ein. 95–98 % der unselbständig Beschäftigten verfügen über einen Kollektivvertrag. Die Lohnverhandlungen finden auf Branchenebene statt, wobei die Gewerkschaften eine „produktivitätsorientierte Lohnpolitik“ verfolgen, die gesamtwirtschaftlich ausgerichtet ist: Die nominelle Lohnerhöhung orientiert sich als Leitlinie an der Inflationsrate der Vergangenheit (der letzten zwölf Monate) plus dem mittelfristigen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität pro Jahr, aber auch branchenspezifische Faktoren spielen eine wichtige Rolle.

Wir möchten in diesem Beitrag die Ergebnisse der Herbst- und der Frühjahrslohnrunde 2022/23 zum Anlass nehmen, um die Grundzüge des sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungssystems in Österreich darzustellen, zu zeigen, dass dieses auch unter schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen funktionieren kann, und seine ökonomischen Effekte zu analysieren. Die während der Teuerungskrise 2022/23 bis Herbst 2023 abgeschlossenen Kollektivverträge weisen durchgehend Lohnerhöhungen über oder bei der rollierenden Inflationsrate auf. Gleichzeitig bildet die Inflationsrate der letzten zwölf Monate die Verhandlungsbasis, Löhne reagieren damit auf Preise und nicht umgekehrt. Eine Lohn-Preis-Spirale, in der aufgrund von Inflationserwartungen zuerst hohe Löhne verhandelt werden, die wiederum stark steigende Preise nach sich ziehen, entsteht nicht. Allerdings wurde in der Teuerungskrise nur in relativ geringem Ausmaß strategisch und zielgerichtet in die Preisbildung eingegriffen. Das bildet den wesentlichen Unterschied zu den Erdölpreisschocks der 1970er-Jahre, als im Rahmen der „Paritätischen Kommission“ sowohl die Preise als auch die Löhne sozialpartnerschaftlich verhandelt wurden. Das trug wesentlich zu einer im internationalen Vergleich niedrigen Inflationsrate, niedrigen nominellen, aber hohen realen Lohnerhöhungen und zu Vollbeschäftigung bei. Im Vergleich zwischen den 1970er-Jahren und der aktuellen Energiekrise möchten wir die Herausforderungen für die österreichische Lohnpolitik behandeln.

2 Grundzüge und Geschichte der österreichischen Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartnerschaft beschreibt in Österreich den tripartistischen Interessenausgleich zwischen Arbeit, Kapital und der Regierung, der auch als Lehre aus dem Bürgerkrieg der Zwischenkriegszeit und in Verbindung mit der für die Nachkriegsjahrzehnte typischen „Großen Koalition“ aus Volkspartei und Sozialdemokratie, aber auch für die Alleinregierung der SPÖ von 1970 bis 1983 zu sehen ist. Dieser dreifache Ausgleich findet traditionell in der Sozial- und Wirtschaftspolitik statt, während die Regierung in der Lohnpolitik mit Ausnahme ihrer Rolle als Arbeitgeberin eine untergeordnete Rolle spielt. Institutionell finden der Austausch und Verhandlungen zwischen den Dachverbänden von Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenor-

ganisationen sowie der Bundesregierung statt, wobei diese auf keiner gesetzlichen Basis beruhen,² sondern auf einer freien Übereinkunft der Akteur:innen. Der Einfluss der Sozialpartnerschaft äußert sich auf drei Ebenen (vgl. Tálos/Hinterseer 2019, 11): (1) durch Beratung im Prozess der Entscheidungsvorbereitung durch Studien, Empfehlungen und Vorschläge für gesetzliche Rahmenbedingungen, (2) durch die Beteiligung an der Willensbildung und der Mitgestaltung von Entscheidungsprozessen, und (3) durch die Implementierung politischer Normen in den jeweiligen Bereichen. Der Sozialpartnerschaft kommt in Krisenzeiten zuweilen eine privilegierte Rolle zu (Breiteneder et al. 2016). Die österreichische Sozialpartnerschaft ist durch einen hohen Grad an Kontinuität geprägt, aufbauend auf bestehenden Institutionen mit historisch errungenen Rechten und Ansprüchen. Grundvoraussetzung dafür sind in Österreich die relative Stärke der Arbeiter:innenbewegung, die Bedeutung der christlichen Soziallehre (die korporative Entscheidungsstrukturen insbesondere aufseiten der Arbeitgeber:innen-Verbände und in der Fraktion Christlicher Gewerkschafter rechtfertigen), die Pufferfunktion der Sozialpartnerschaft in einem instabilen makroökonomischen Umfeld, in dem sich Österreich als kleine exportorientierte Volkswirtschaft befindet, das Interesse der Arbeitgeber:innenseite an der Sozialpartnerschaft sowie die Existenz relativ zentralisierter und konzentrierter Interessenorganisationen (vgl. Pernicka 2022, 7–9).

Im engeren Sinne werden unter der Sozialpartnerschaft die Zusammenarbeit vier großer „Häuser“ verstanden, die jeweils als Interessenvertretungen ein Repräsentationsmonopol in ihrem Bereich haben: Der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), der Wirtschaftskammer (WKO), den Landwirtschaftskammern (LK) sowie dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).

Die Arbeiterkammer vertritt und fördert „die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ (§1, Arbeiterkammergesetz). Per Gesetz sind alle Arbeitnehmer:innen mit wenigen Ausnahmen Mitglied,³ ebenso von Beiträgen befreite arbeitslose Personen, geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmer:innen. Die AK hatte 2022 somit knapp 4 Millionen Mitglieder (Arbeiterkammer 2023) bei 9 Millionen Einwohner:innen in Österreich. Sie finanziert sich durch eine Kammerumlage in Höhe von 0,5 % des Bruttolohnes bis zu einer Obergrenze, die Arbeitnehmer:innen als Teil der Lohnnebenkosten vom Gehalt abgezogen wird. Die Arbeiterkammern sind selbstverwaltet, alle fünf Jahre finden AK-Wahlen statt, zu denen alle Mitglieder – unabhängig von ihrer Staatsbürger:innenschaft – wahlberechtigt sind. Insgesamt werden in den Arbeiterkammern 840 Kammerrät:innen gewählt. In den Arbeiterkammern sind ca. 3.300 Personen beschäftigt, die vor allem in der Beratung zu Arbeits- und Sozialrecht, der Rechtsvertretung vor Arbeits- und Sozialgerichten, der Begutachtung von Gesetzesentwürfen und Verordnungen, der Interessenvertretung und der Grundlagenforschung tätig sind. Die Arbeiterkammer ist nicht direkt bei kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen involviert, unterstützt die Gewerkschaften jedoch mit Expertise, Analysen und Statistiken.

2 2007 wurde die österr. Bundesverfassung um den Passus ergänzt „Die Republik anerkennt die Rolle der Sozialpartner. Sie achtet deren Autonomie und fördert den sozialpartnerschaftlichen Dialog durch die Einrichtung von Selbstverwaltungskörpern.“ (Artikel 120a. (2)). Diese Anerkennung ist jedoch keine Verankerung von Verhandlungen oder politischer Mitbestimmung (vgl. Tálos/Hinterseer 2019, 81). Sie soll jedoch die Interessenvertretungen vor gesetzlichen Maßnahmen schützen, die einzelne Organisationen gezielt schwächen (Öhlinger 2008).

3 Von der Mitgliedschaft der Arbeiterkammer ausgenommen sind z. B. leitende Angestellte, Ärztinnen und Ärzte, angestellte Apotheker:innen, öffentlich Beschäftigte in der Hoheitsverwaltung, Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft.

Die Wirtschaftskammer vertritt die Interessen ihrer Mitgliedsbetriebe. Ähnlich der Arbeiterkammer sind fast alle Unternehmen in Österreich per Gesetz Mitglied.⁴ Es bestehen 93 Fachverbände, die selbstverwaltet sind und z. B. für die Verhandlungen und Abschlüsse von Kollektivverträgen zuständig sind. Die Wirtschaftskammer hatte 2022 576.000 Mitglieder (Wirtschaftskammer 2023a, 2) und finanziert sich ebenfalls durch Kammerumlagen. Die Wahlen zu den Wirtschaftsparlamenten finden alle fünf Jahre statt, insgesamt sind derzeit 764 Mandatar:innen gewählt (Stand August 2023). In den Wirtschaftskammern sind ca. 4.900 Personen beschäftigt, die WKO unterhält zudem eine eigene Außenwirtschaftsorganisation mit 97 Standorten in 72 Ländern, für die sie gesonderte Mittel aus dem Bundesbudget erhält.

Die Landwirtschaftskammern fallen lt. österreichischer Bundesverfassung unter die Zuständigkeiten der Bundesländer und sind durch Landesgesetze geregelt. Mitglieder sind neben den Eigentümer:innen von land- und forstwirtschaftlich genutzten Flächen u.a. die Pächter:innen einer Land- und Forstwirtschaft sowie hauptberuflich tätige Familienangehörige. Die Landwirtschaftskammern konzentriert sich üblicherweise auf Fragestellungen, die mit ihrem Kernbereich, der Landwirtschaft, zusammenhängen.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist ein im internationalen Vergleich zentralisierter Einheitsgewerkschaftsbund mit ca. 1,2 Millionen Mitgliedern (ÖGB 2023a). Aktuell besteht der ÖGB aus sieben Gewerkschaften, in Tabelle 1 ist die Aufteilung der Mitglieder ersichtlich.

Tabelle 1:

Gewerkschaft	Mitgliederstand zum 31.12.2022
Gewerkschaft der Privatangestellten – GPA	282.000
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD	260.000
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten younion – die Daseinsgewerkschaft	142.000
Gewerkschaft Bau-Holz	115.000
Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida	131.000
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	41.000
Produktionsgewerkschaft PRO-GE	228.000

Quelle: ÖGB 2023a

Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist freiwillig, der ÖGB finanziert sich aus Mitgliedsbeiträgen. Der Organisierungsgrad ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gesunken und belief sich 2022 auf ca. 31%. Die Gewerkschaften sind keine Fachgewerkschaften in dem Sinne, dass gewisse Branchen gewissen Gewerkschaften zugeordnet sind. Stattdessen sind die Gewerkschaften historisch durch Vereinigungen und neuen Zuordnungen gewachsen. So verhandeln z. B. die PRO-GE für die Arbeiter:innen einer Industriebranche gemeinsam mit der GPA, die für die Angestellten der gleichen Branche zuständig ist.

Zwei Sonderfälle stellen die Landarbeiterkammer (LAK) und die Industriellenvereinigung (IV) dar. In der Landarbeiterkammer sind die Arbeitnehmer:innen in land- und forstwirtschaftlichen Be-

4 Ausgenommen von der Mitgliedschaft in der WKO sind Unternehmer:innen, die in anderen Kammern organisiert sind, z. B. Ärztinnen und Ärzte, Apotheker:innen, Rechtsanwältinnen und -anwälte, Landwirtinnen und Landwirte.

trieben organisiert. Die Industriellenvereinigung wiederum ist ein freiwilliger Zusammenschluss von ca. 4.500 Unternehmen (Industriellenvereinigung 2023). Die IV ist in sozialpartnerschaftlichen Gremien nicht eingebunden, spielt aber bei Beratung und Willensbildung eine Rolle, z. B. bei gemeinsamen Positionspapieren mit den anderen Interessenvertretungen.

Neben den Verhandlungen von Kollektivverträgen und der Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung (Rahmenbedingungen, Schaffung und Weiterentwicklung von Lehrberufen) bestehen die Hauptfelder der sozialpartnerschaftlichen Politikgestaltung derzeit (1) in der Gesetzgebung, (2) der Verwaltung, (3) der Gerichtsbarkeit und (4) der Sozialversicherung (Die Sozialpartner Österreich 2023). In der Gesetzgebung haben die vier Häuser das Recht auf Begutachtung von Gesetzesentwürfen, die von der Regierung eingebracht werden, in den Bereichen Sozial- und Arbeitsrecht werden gelegentlich auch Gesetzesentwürfe vorgebracht. In der Verwaltung haben die Interessenvertretungen ein Entsenderecht in zahlreiche Kommissionen, Beiräte und Ausschüsse, z. B. neben dem Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice und dem Statistikrat der Bundesanstalt für Statistik auch im Bereich der makroökonomischen Politikberatung in Form des Fiskal- und Produktivitätsrats. Im Bereich der Gerichtsbarkeit erbringen die Interessenvertretungen Vorschläge für die Ernennung von Laienrichter:innen der Arbeits- und Sozialgerichte und stellen Beisitzer:innen im Kartellgericht. Die Sozialversicherung ist in Österreich als öffentlich-rechtlicher Selbstverwaltungskörper organisiert.⁵

Institutionell blickt die Sozialpartnerschaft auf eine lange und wechselvolle Geschichte zurück. In den ersten Jahren nach dem zweiten Weltkrieg kam es zu fünf Lohn-Preisabkommen der Sozialpartner, die in einer 1947 gegründeten ständigen Wirtschaftskommission der Kammern und des ÖGB bis 1951 ausverhandelt wurden. Diese Abkommen sollten im Kontext von Kriegszerstörung und Wiederaufbau, hohen Hilfszahlungen im Rahmen des Marshallplans und der Anpassung von Preisen nach der NS-Diktatur den Aufbau österreichischen Privatkapitals fördern, während die Lebenshaltungskosten der breiten Masse leistbar bleiben sollten. Das Resultat waren stärker steigende Preise bei Lohnmoderation, was 1950 kurzzeitig zu von der KPÖ initiierten Massenstreiks führte.⁶

1957 wurde die Paritätische Kommission für Preis- und Lohnfragen in Absprache mit der Bundesregierung eingeführt. Im gleichen Jahr wurde der Preisunterausschuss begründet, der 1992 als Wettbewerbs- und Preisunterausschuss neuformiert wurde, seit Ende der 1990er jedoch de facto stillgelegt ist. 1962 wurde der Unterausschuss für Lohnfragen ins Leben gerufen, dessen Arbeit hauptsächlich in der Freigabe und zeitlichen Streckung von Kollektivvertragsverhandlungen besteht. Zumindest die Freigabe von Kollektivvertragsverhandlungen findet nach wie vor durch das Gremium statt. 1963 wurde der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen als wirtschaftspolitischer Expert:innen-Ausschuss gegründet, der als einzige Institution der Sozialpartnerschaft nach wie vor aktiv arbeitet und eine gewisse, wenn auch abgenommene Bedeutung hat. Zur Vorbereitung auf den EU-Beitritt wurde schließlich 1992 ein Unterausschuss für Internationale Fragen ge-

5 Von der Einführung der Krankenversicherung 1889 bis Ende 2019 stellten in den meisten Organen der Sozialversicherung die Arbeitnehmer:innenseite eine Vier-Fünftel-Mehrheit. Mit der Neustrukturierung der Sozialversicherung unter der Bundesregierung Kurz/Strache wurden für alle Organe der Sozialversicherung eine Parität der Vertreter:innen von Dienstnehmer:innen- und Dienstgeber:innen-Seite eingeführt, wobei die Neustrukturierung ohne gemeinsame Verhandlung mit den Interessenvertretungen und gegen den Willen von AK und ÖGB durchgeführt wurde (Tálos/Hinterseer 2019, 131).

6 Der ÖGB stimmte den Lohn-Preisabkommen zu, die Streiks im Oktober 1950 wurden als kommunistischer Putschversuch verunglimpft. 2015 wurde die These des Putschversuchs historisch widerlegt, der ÖGB rehabilitierte alle ausgeschlossenen Mitglieder (Mayr 2016).

gründet. Gemein ist allen diesen Institutionen, dass sie rein auf sozialpartnerschaftlichen Einigungen basieren und keinerlei rechtliche Verankerung besitzen, somit auch keinerlei parlamentarischer Kontrolle unterliegen.

3 Lohnpolitik der Sozialpartnerschaft

Kollektivvertragliche Lohnverhandlungen in Österreich finden auf Branchenebene meist zwischen der WKO und den Gewerkschaften statt. Die Branchen sind historisch gewachsen und nach Fachverbänden gegliedert. Nach Abschluss eines Kollektivvertrags ist dieser für alle Unternehmen der Branche allgemeingültig und auf alle unselbständigen Beschäftigten anzuwenden, unabhängig davon, ob diese Gewerkschaftsmitglied sind oder nicht. Abgeschlossene Kollektivverträge werden im Sozialministerium hinterlegt.

Den Sozialpartnern ist dabei die Doppelrolle von Löhnen bewusst: Einerseits gehen Löhne in die Kostenstruktur von Unternehmen ein und sind damit v.a. in exportierenden Branchen ein wichtiger Faktor der Wettbewerbsfähigkeit. Der Anteil von Löhnen an den Gesamtkosten ist unterschiedlich je nach Branche.⁷ Andererseits stellen Löhne die Einkommen der Arbeitnehmer:innen dar und stützen somit die Konsumnachfrage. Export und Konsum machen 2023 insgesamt etwa drei Viertel der Gesamtnachfrage Österreichs aus (Schiman-Vukan/Ederer 2023).

Etwa 450 Kollektivverträge werden jährlich verhandelt und abgeschlossen. Bei sozialpartnerschaftlichen Einigungen können zudem Generalkollektivverträge zur Anwendung kommen. Das war z. B. bei der letzten großen Arbeitszeitverkürzung in den 1970ern der Fall, wobei die schrittweise Arbeitszeitverkürzung auf 40 Wochenstunden anschließend per Gesetz übernommen wurde. Zuletzt kamen Einigungen auf der Spitzenebene der Sozialpartner bei der schrittweisen Anhebung der Mindestlöhne auf €1.500 brutto pro Monat (14x, ca. €10,1/Stunde) (2017) oder zur Umsetzung von Kurzarbeit-Maßnahmen im Rahmen der Covid-Krise (2020) zur Anwendung. Die sozialpartnerschaftliche Einigung auf €1.500 brutto pro Monat wurde bis 2022 in fast allen Kollektivverträgen erreicht, in vielen Niedriglohnbranchen wurden die Mindestlöhne bis 2023 auf mindestens €1.800 (ca. €12/Stunde) erhöht.

Kollektivverträge regeln sowohl die Mindestlöhne als auch das Rahmenrecht. Verschiedene Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung sind nur in Kollektivverträgen niedergeschrieben, aber nicht gesetzlich festgehalten, z. B. das in Österreich übliche und steuerlich begünstigte 13. und 14. Gehalt (Weihnachts- und Urlaubsgeld), Überstundenzuschläge, Arbeitszeit und arbeitsfreie Tage (je nach Kollektivvertrag oft 24. und 31. Dezember, Umzugstage, Hochzeit), Urlaubswochen, Schutzbestimmungen bei Kündigung, Zulagen sowie Taggelder. Die Mindestlöhne in den Gehaltstabellen der Kollektivverträge sind auch für Fachkräfte und höhere Angestellte spezifiziert und können im Metallbereich auch über €8.000 pro Monat betragen. 95–98 % der unselbständig Beschäftigten in Österreich fallen unter einen Kollektivvertrag, ein Besoldungsrecht (im öffentlichen Dienst), unter eine Satzung oder einen Mindestlohtarif. Davon ausgenommen sind

7 In einem Branchensample der Metallindustrie, das 55 % der Gesamtproduktion der Branche ausmacht, beliefen sich der Personalaufwand 2021 auf 16 % der Betriebsleistung (Arbeiterkammer Wien 2022a, 29). Eine 10-prozentige Lohnerhöhung in der Branche hätte also, *ceteris paribus*, eine 1,6-%ige Kostensteigerung zur Folge.

(Schein-)Selbständige in oft prekären Bereichen, wie z. B. die 24-Stunden-Betreuer:innen in der Langzeitpflege oder Beschäftigte in Lieferdiensten.

Der ÖGB verfolgt bei Lohnverhandlungen eine als „Benya-Formel“⁸ betitelte Lohnleitlinie (Zuckerstätter 2012; Mesch 2015). Die Benya-Formel besagt, dass sich die jährlich zu verhandelnde Lohnerhöhung sowohl an der mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung als auch an der Inflation des vergangenen Jahres orientieren soll. Das Ziel der Gewerkschaft ist somit der Erhalt der realen Kaufkraft sowie die volle Teilhabe am Produktivitätsfortschritt. Dies soll nicht nur die Konsumnachfrage mit dem Angebot in Einklang halten, sondern auch die Absatzerwartungen der Unternehmen stabilisieren und der arbeitenden Bevölkerung Teilhabe am Wohlstandswachstum garantieren, indem die Lohnquote stabil gehalten wird.

Die Orientierung an der mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung markiert die „solidarische“ Lohnpolitik des ÖGB. Die Branchen weisen sehr unterschiedliche Produktivitätssteigerungen auf. Eine solidarische Lohnpolitik bringt für Beschäftigte in (Dienstleistungs-) Branchen mit niedriger Produktivität relativ hohe Reallohnsteigerungen, während exportorientierte (Industrie-) Unternehmen mit hohen Produktivitätssteigerungen an Wettbewerbsfähigkeit gewinnen, wenn die Löhne langsamer als die Branchenproduktivität steigen. Allerdings liegt das Lohnniveau in kapitalintensiven Branchen mit hoher gewerkschaftlicher Organisation deutlich höher als in anderen. Die Herbstlohnrunde wird üblicherweise von den Metallbranchen eröffnet, deren Abschluss durch Verhandlungen der Gewerkschaften PRO-GE und GPA mit der WKO somit eine nach wie vor wichtige Funktion in der Lohnkoordination zukommt (Bittschi 2023). In den letzten Jahren hat aber auch die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vda stark bei Kollektivvertragsverhandlungen mobilisiert. Das aktuelle Lohnuntergrenzenziel des ÖGB beläuft sich auf €2.000 pro Monat (brutto, 14x, entspricht in etwa €13,50/Stunde) (ÖGB 2023, 112).

4 Lohn- und Preispolitik in den 1970er-Jahren

Tabelle 2:

	1973	1974	1975	1976	1977	Ø 1973– 1977	Index 1977 (1972=100)
BIP (real)	4,9%	3,9%	–0,4%	4,6%	5,1%	3,6%	119
Wertschöpfung Sachgütererzeugung (real)	6,1%	4,3%	–6,9%	8,0%	4,6%	3,2%	116
Stundenproduktivität (Gesamtwirtschaft)	4,5%	2,9%	2,2%	7,4%	3,1%	4,0%	122
Verbraucherpreisindex (VPI)	7,6%	9,5%	8,4%	7,3%	5,5%	7,7%	145
Lohnleitlinie am Jahresende (VPI + mittelfristige Produktivität) *	14,2%	14,6%	12,5%	11,6%	9,4%	12,4%	179
Löhne pro Kopf (nominell, brutto)	13,6%	13,6%	11,8%	13,8%	8,9%	12,3%	179
Löhne pro Kopf (real, brutto)	6,0%	4,1%	3,4%	6,5%	3,4%	4,7%	126
Lohnquote (bereinigt, in Prozentpunkten)	1,3%	–0,1%	3,0%	–1,3%	– 0,2%	0,5%	103

8 Anton Benya (*1912, †2001) war Gewerkschafter und sozialdemokratischer Politiker, von 1963 bis 1987 Präsident des ÖGB und von 1971 bis 1986 Präsident des Nationalrates.

Tabelle 2: (Fortsetzung)

	1973	1974	1975	1976	1977	Ø 1973– 1977	Index 1977 (1972=100)
Private Konsumausgaben (real)	5,2%	2,8%	3,0%	4,6%	6,2%	4,4%	124

Quellen: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 1977, 1980; Guger/Marterbauer 2004; Statistik Austria 2023; WIFO 1981, 2023; Wirtschaftskammer 2022, 2023b. *gleitender Mittelwert der Stundenproduktivität über vier Jahre.

Sowohl die kollektivvertragliche Lohnpolitik als auch die sozialpartnerschaftliche Preismoderation waren wichtige Pfeiler der Wirtschaftspolitik des Austrokeynesianismus. Als Austrokeynesianismus wird das Konzept einer keynesianischen Wirtschaftspolitik in einer kleinen offenen Volkswirtschaft verstanden, das auf Vollbeschäftigung und Preisstabilität abzielte, große gesellschaftliche Reformen wie den Ausbau des Sozialstaates wirtschaftlich begleitete, im Konsens der großen Interessenvertretungen erfolgte und von Pragmatismus geprägt war (Mitter/Wörgötter 1990). Es wurde im Kern von den frühen 1970er bis in die frühen 1980er-Jahre praktiziert, wichtige Elemente wurden allerdings bis in die Mitte der 1990er-Jahre aufrechterhalten. Die zentralen Elemente bilden die Hartwährungspolitik (Bindung des Wechselkurses des Schillings an die Deutsche Mark), eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik, sowie eine antizyklische und auf Investitionsförderung ausgerichtete Budgetpolitik (Chaloupek/Marterbauer 2008). Alle Elemente sind auf die Stabilisierung der Erwartungen der Wirtschaftsakteur:innen hin orientiert (Tichy 1982).

Für die Lohnpolitik bestanden in diesem Konzept besondere Herausforderungen. Sie sollte die Hartwährungspolitik unterstützen, indem sie die latente Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit mithilfe moderater Nominallohnerhöhungen bannte und in Kombination mit Preiskontrollen der Paritätischen Kommission die Preisstabilität bewahrte sowie die realen Lohnstückkosten stabil hielt und so Verteilungskonstanz sicherte. Gleichzeitig sollte sie Reallohnerhöhungen und so einen Anstieg der Konsumnachfrage ermöglichen. Lohnmoderation war nur auf Basis eines hohen Organisationsgrades auf Seiten der Beschäftigten und der Unternehmen möglich und setzte die Einbindung der Sozialpartnerschaft in die allgemeine Wirtschaftspolitik voraus.

Die Preiskontrollen der Paritätischen Kommission waren ebenfalls auf die Stabilisierung von Erwartungen ausgerichtet. Zentral war, dass sich die Sozialpartner in ihren Bereichen auf eine gleichzeitige Preis- und Lohnmoderation einigten, z. B. im Sallinger-Benya-Abkommen⁹ im Herbst 1972 (zitiert in Farnleitner 1977, 73 ff.):

„Die [WKO] wird auf ihre Mitgliedsfirmen dahingehend einwirken, daß [...] von Preiserhöhungen Abstand genommen wird. [...] Zur Begründung von Preisanträgen im Preisunterausschuß haben ganze Branchen oder größere Unternehmen ihre Kalkulationen näher zu detaillieren. Aus den Kalkulationsunterlagen muß die Ursache und das Ausmaß der Preiserhöhung eindeutig ersichtlich sein. [...]“

„Der [ÖGB] wird im Zusammenwirken mit den Gewerkschaften Kollektivvertragsverhandlungen [...] nur dann im Lohnunterausschuß beantragen, wenn seit dem Abschluß des letzten Kollektivvertrages die bisher vereinbarten oder üblichen Laufzeiten verstrichen sind. [...] Der [ÖGB] wird sich [...] um eine gesamtwirtschaftlich orientierte Lohn- und Gehaltspolitik bemühen und bezüglich des Ausmaßes der geforderten und zu vereinbarenden Lohn- und Gehaltserhöhungen Kollektivvertragsabschlüsse tätigen, die möglichst geringe kostenmäßige Auswirkungen mit sich bringen.“

9 Rudolf Sallinger (*1916, †1992) war konservativer Politiker (ÖVP) und von 1964 bis 1990 Präsident der Bundeswirtschaftskammer.

Die Paritätische Kommission war die zentrale Institution der Lohn- und Preispolitik der 1970er. Die eigentliche Kommission bestand aus ca. 25 bis 30 Personen, darunter der Bundeskanzler als Vorsitzender, zuständige Bundesminister:innen sowie Vertreter:innen der Interessenvertretungen. Die Kommission traf sich monatlich, wobei die Sitzungen kurz waren, und lediglich formellen Beschlüssen dienten (Marin 1982, 26). Unstimmigkeiten wurden in Präsidentenvorbesprechungen oder in den Unterausschüssen ausgetragen. Die Antragssteller:innen (Firmen, Branchen, Fachgewerkschaften) waren in der Kommission nicht vertreten, Preisanträge wurde vom WKO-Generalsekretär oder vom Vorsitzenden des Preisunterausschusses vorgebracht, Lohnanträge vom ÖGB.

Der Preisunterausschuss tagte üblicherweise wöchentlich unter dem Vorsitz der WKO, Preisanträge waren an die WKO zu richten. Bis Ende 1982 tagte der Preisunterausschuss 1427 Mal, für den Ausschuss arbeiteten 19 nominierte Mitarbeiter:innen¹⁰. Preisanträge mussten mit Kostenkalkulationen belegt werden, im Verfahren im Preisunterausschuss wurde den Unternehmensvertreter:innen üblicherweise eine Reihe an Fragen zur Umsatzentwicklung, Beschäftigung, Auftragslage, Marktanteil und Wettbewerbssituation, Importsituation, Zeitpunkt der letzten Preiserhöhung, oder auch zur voraussichtlichen Reaktion des Marktes auf die Preiserhöhung gestellt (Farnleitner 1977, 34).

Die Paritätische Kommission hatte eine Art Generalkompetenz im Bereich der nicht preisgeregelten Waren. Das hieß, dass sie nicht für Preise oder Tarife zuständig war, die gesetzlich geregelt waren, oder deren Preise auf Basis von Beschlüssen gewählter Körperschaften (Nationalrat, Landtage, Gemeinderäte) zustande kamen (ibid., 16). Unter die amtliche Preisregelung fielen 1976 z. B. Superbenzin, Weizen, Brot, Fleisch, Milch, Butter, Zucker, Strom, Gas sowie Eier und Zucker aus ausländischer Herkunft. Ebenfalls nicht in den Bereich der Preiskontrolle fielen Dienstleistungen von Selbstständigen, die nicht in der WKO oder der Landwirtschaftskammer organisiert waren (z. B. Privatschulen, Rechtsanwälte, Steuerberater:innen, Ärztinnen und Ärzte). Dies hieß jedoch bei weitem nicht, dass die Paritätische Kommission alle Marktpreise verhandelte, der Fokus lag auf Industriepreisen. Die Kommission beschäftigte sich z. B. nicht mit Luxusgütern, Kunstwerken oder Grundstücken, auch im Bereich Verkehr fühlte sie sich unzuständig. Wurde eine Preissteigerung durch die Neuheit einer Ware begründet, sollte der Preisunterausschuss prüfen, ob dieses Merkmal besteht und das Ausmaß der Preiserhöhung rechtfertigt. Im Handel konnten Preisänderungen weitergegeben werden, solange die Handelsspannen prozentuell gleichblieben, eine Erhöhung der Handelsspannen unterlag jedoch einem Verfahren des Preisunterausschusses. Gleiches galt für den Import von Waren.

In der Erdölkrise 1973 wurde von dieser Praxis jedoch bei einigen Produkten abgerückt: Von 1973 bis 1977 wurden für eine Reihe von chemischen Produkten, Heizöl, bei Zement und bei Ziegeln nur Brennstoffkostenzuschläge bewilligt, nicht jedoch die äquivalente Erhöhung der Handelsspannen. Diese Zuschläge konnte je nach Bundesland variieren, je nachdem von wo importiert wurde, und neue Erhöhungen der Zuschläge musste mit Rechnungen, die die zusätzliche Belastung belegten, gerechtfertigt werden (Marcon 1976, 73; Farnleitner 1977, 18). Schätzungen nach waren etwa die Hälfte der Preise des Warenkorbes des Verbraucherpreisindex in den 1970er-

10 Drei Personen der Wirtschaftskammer, zwei Personen aus der Landwirtschaftskammer, sieben Personen der Arbeiterkammer, drei Personen aus dem ÖGB, zwei Personen aus dem Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie sowie zwei Personen aus dem Bundesministerium für Finanzen (Farnleitner 1977, 9f.).

Jahren öffentlich kontrolliert, wobei nur etwa ein Fünftel der Güter und Dienstleistungen des VPI von der Preispolitik der Paritätischen Kommission erfasst waren (Marin 1982, 149).

Die Preispolitik in den 1970er-Jahren war auf Moderation und zeitliche Streckung von Preiserhöhungen gerichtet. Untersuchungen von Preisanträgen der Zement-, Papier- oder Gummiindustrie zeigen, dass es in der Teuerungskrise der 1970er häufig keine schnelle Einigung im Preisunterausschuss gab, sodass die Anträge vom Unterausschuss in die Paritätische Kommission und zurückwanderten (Marcon 1976). Auch wurden die Preisanträge nicht immer in voller Höhe gewährleistet, häufig mussten die Preissteigerungen besser begründet oder mit Kostenkalkulationen belegt werden. Besonders nach dem ersten Erdölpreisschock war der Preisunterausschuss stark belastet. Die Anzahl der Anträge pro Jahr stieg zwischen 1970 bis 1974 um mehr als das Doppelte an (von 309 auf 746) (Farnleitner 1977, 32). Der Preisunterausschuss war personell stark unterbesetzt und litt unter Zeitnot, eine Personalaufstockung hätte jedoch eine Umstrukturierung und Formalisierung bedeutet, auf die sich die Sozialpartner nicht einigen konnten oder wollten (Marin 1982, 144–6).

Die Paritätische Kommission war auf Freiwilligkeit und Kompromiss aufgebaut. In der Praxis der Gremien hatten mit Ausnahme des Preisunterausschusses nur die Interessenvertretungen Stimmrecht, die Bundesregierung agierte höchstens schlichtend. Für die Beschlüsse galt Einstimmigkeit. Wurde sechs Wochen nach Antragsstellung keine Einigung im Preisunterausschuss erzielt, wanderte der Antrag in die Paritätische Kommission, die weitere fünf Wochen Zeit für eine Einigung hatte. Danach griff der „Fristenablauf“, die Paritätische Kommission hielt die Nichteinigung protokollarisch fest und der Antrag galt als angenommen. Von den Sozialpartnern wurde eine automatische Anwendung des Fristenablaufs möglichst vermieden, vereinzelt kam sie jedoch vor (Farnleitner 1977, 40). Im Schnitt wurden in den 1970er-Jahren zwei Drittel der Anträge in erster Instanz im Preisunterausschuss bewilligt (Marin 1982, 232).

Die Preispolitik lief auf eine „freiwillige Selbstkontrolle von Preisen und Löhnen“ (Marin 1982) hinaus, wobei die Paritätische Kommission selbst keine direkten Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung standen. In der Eigenwahrnehmung glich die Preispolitik einer „Kostenüberwälzungskontrolle, die die preisliche Ausnützung von Marktchancen nicht zulässt“, wobei teilweise auch Preiserhöhungen zugestimmt wurden, in denen die Notwendigkeit einer bestimmten Profiterzielung begründet wurde (Farnleitner 1977, 27). Obwohl die Verfahren häufig informell und pragmatisch abliefen und keine direkten rechtlichen Sanktionsmöglichkeit durch die Paritätische Kommission bestand, zeigte sich stichprobenhaft eine relativ hohe Preisdisziplin österreichischer Unternehmen und nur eine seltene Umgehung der Beschlüsse (Walther 1978, 360–63). Dafür konnte sich die Paritätische Kommission auf „verbündete Sanktionsträger“ stützen (vgl. Marin 1982, 94–117), z. B. durch die Androhung amtlicher Preisfestsetzung und Regelungen des Preisgesetzes durch die Bundesregierung, durch die öffentliche Meinung, durch andere Organe der wirtschaftlichen Selbstverwaltung und der Interessenvertretung sowie durch die Beschaffungstätigkeit der öffentlichen Hand. Bei letzterer intervenierte bspw. die Arbeitnehmer:innen-seite bei der Bundesregierung, sodass der Staat bei öffentlichen Aufträgen keine Preiserhöhungen von Privatunternehmen akzeptierte, die nicht von der Paritätischen Kommission genehmigt wurden (Farnleitner 1977, 49).

Die gesamtwirtschaftlich ausgerichtete Politik des Austrokeynesianismus war grosso modo erfolgreich: Das Wirtschaftswachstum war höher als jenes der Handelspartner, Vollbeschäftigung konnte bis Anfang der 1980er-Jahre und relativ niedrige Arbeitslosigkeit bis Anfang der 1990er-

Jahre bewahrt werden. Dabei spielte einerseits auch die Pufferfunktion von Gastarbeiter:innen aus der Türkei und Jugoslawien eine Rolle, deren Beschäftigung in Zeiten des Wirtschaftsabschwungs abgebaut wurde.¹¹ Andererseits stabilisierte auch die verstaatlichte Industrie die Beschäftigung. Die Inflationsraten waren in den beiden Erdölpreisschocks Mitte der 1970er- und Anfang der 1980er-Jahre niedriger als bei den Handelspartnern, der Anstieg der Nominallohne war relativ niedrig, jener der Reallohne relativ hoch.

Die Abkehr vom Austrokeynesianismus erfolgte erstens im Zuge einer immer stärkeren Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft. Während die Export- wie die Importquote in den 1970er-Jahren bei etwa einem Drittel des BIP lag, stieg sie bis in die 2000er-Jahre auf mehr als die Hälfte. Zweitens war der Beitritt zur Europäischen Union im Jahr 1995 relevant. Dieser brachte eine Verschiebung der wirtschaftspolitischen Prioritäten zu Preisstabilität und Budgetkonsolidierung (Maastricht-Kriterien) und ging zulasten der Ziele Vollbeschäftigung und Verteilungsgerechtigkeit. Dazu kam die (mit Übergangsfristen erfolgende) Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für die neuen EU-Mitglieder Osteuropas, die das Arbeitskräfteangebot markant erhöhte. Die EU-Osterweiterung hat für Österreich gesamtwirtschaftlich positive Effekte mit sich gebracht, jedoch die Löhne gedrückt und die Arbeitslosigkeit erhöht. Drittens schwächte das Ende der großen Koalitionen in der Bundesregierung ab 1999 die Konsensorientierung in der österreichischen Wirtschaftspolitik. So ging unter der Bundesregierung Schüssel (ÖVP – FPÖ) auch die personelle Verflechtung zwischen den Interessenvertretungen und der Bundesregierung (temporär) zurück. Der Anteil an Regierungsmitgliedern mit Sozialpartner-Hintergrund halbierte sich von 31 % auf 15 % (Ennsner-Jedenastik 2017, 35).

Die Neuausrichtung der makroökonomischen Wirtschaftspolitik und vor allem die relativ hohe Arbeitslosigkeit verschoben insgesamt das Machtgleichgewicht innerhalb der Sozialpartnerschaft und schwächte die gesamtwirtschaftliche Ausrichtung der Lohnpolitik. Die Lohnerhöhungen blieben in der Folge deutlich unter der Leitlinie und die Lohnquote sank markant. Die unbereinigte Lohnquote ging von etwa 75 % des Nettonationaleinkommens Anfang der 1980er-Jahre zunächst nur leicht auf 72 % Anfang der 1990er-Jahre, dann aber stark auf nur noch 63 % 2007 zurück (bevor sie seit der Finanzkrise wieder zu steigen begann).

5 Lohn- und Preispolitik in der aktuellen Teuerungskrise

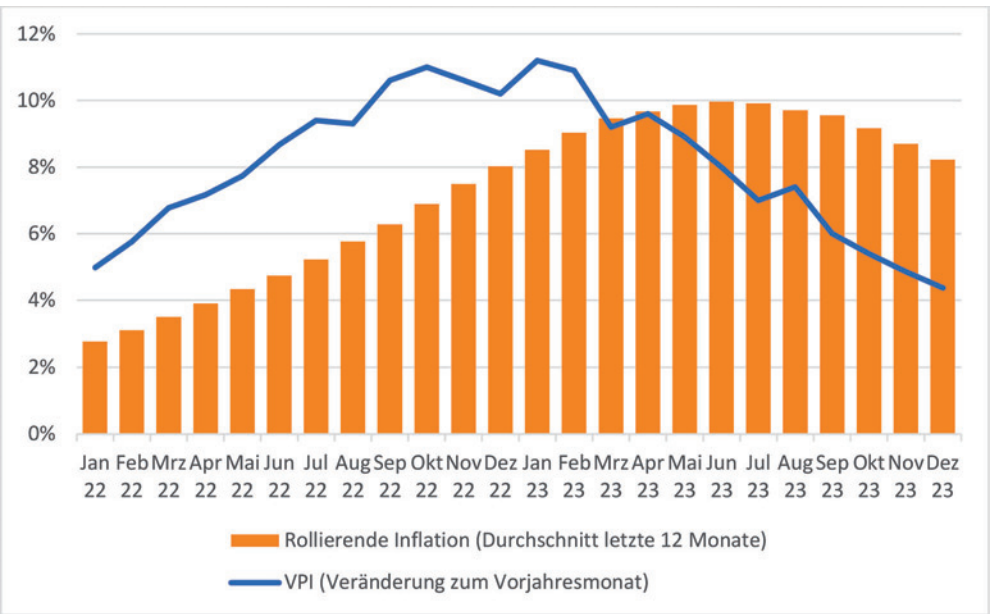
Während die Zuständigkeit der Sozialpartnerschaft im Bereich der kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen nach wie vor größtenteils unbestritten ist, hat der Einfluss der Sozialpartnerschaft auf die Gestaltung anderer Politikfelder massiv nachgelassen. Im Vergleich zur koordinierten Lohn- und Preispolitik der 1970er-Jahre kann in der aktuellen Teuerungskrise daher eine einseitige Fokussierung auf die Lohnpolitik attestiert werden. Die im zweiten Kapitel erwähnte Sonderrolle der Sozialpartnerschaft in Krisen zeigte sich in den letzten Jahren vorrangig bei der Gestaltung der Kurzarbeit-Modelle während der Covid-Krise. In der Teuerungskrise seit Sommer 2021 konnte eine vergleichbare Einbindung jedoch nicht ausgemacht werden. Die Interessenvertretungen waren zu Gipfeltreffen und in Expert:innen-Gremien geladen (z. B. zu einem Lebensmittelgipfel, oder in der Expert:innengruppe zur Beobachtung und Analyse der Inflationsentwicklung (EBAI)), diese dienten jedoch hauptsächlich dem Informationsaustausch. Die Paritätische Kommission für

¹¹ Die Zahl der Gastarbeiter:innen wurde von 227.000 im Jahr 1973 auf 139.000 im Jahr 1984 verringert (Rothschild 1993, 144).

Lohn- und Preisfragen traf sich nach dem EU-Beitritt zuletzt 1996. Sie wurde auch in der aktuellen Teuerungskrise nicht reaktiviert. Angesichts der im letzten Kapitel beschriebenen weiteren Internationalisierung und Verflechtung der österreichischen Volkswirtschaft wäre eine vergleichbare Preismoderation schwieriger gewesen, zudem die Anzahl der amtlich festgesetzten Preise ebenfalls (z. B. bei Nahrungsmitteln) abgenommen hat.

Der starke Anstieg der Inflation im Lauf des Jahres 2022 stellte die kollektivvertragliche Lohnpolitik vor erhebliche Herausforderungen. Eine rasche Zunahme der Inflationsrate bringt die auf den durchschnittlichen Werten der letzten zwölf Monate basierenden Verhandlungen durcheinander. Wie Grafik 1 illustriert, ist der Durchschnitt während der Beschleunigungsphase der Inflation noch niedrig, während die in der Öffentlichkeit diskutierten Inflationsraten hoch sind. Das setzt die Gewerkschaften unter Druck, weil die Beschäftigten das Gefühl haben, den Gewerkschaften gelänge es nicht, die Kaufkraft zu sichern.

Grafik 1:



Quelle: Statistik Austria, ab November 2023 Annahme einer 10%igen Reduktion der monatlichen Inflationsrate.

Der Teuerungsschock hat seinen Ursprung in den Importpreisen. Eine von hohen Preisen importierter Energie bestimmte Inflation und Verschlechterung der Terms of Trade verringern den Verteilungsspielraum im Inland. Der die Preise für im Inland produzierte Güter spiegelnde Deflator des Bruttoinlandsprodukts liegt deutlich niedriger. So manche Ökonom:in schlägt deshalb vor, die Lohnerhöhung auf Basis des BIP-Deflators zu verhandeln (ORF 2023; Fenz et al. 2023). Doch dieser ist als Grundlage für Kollektivvertragsverhandlungen nicht geeignet: Er liegt nicht monatlich, sondern nur quartalsweise vor, er wird laufend – und oft sehr stark – revidiert, während die VPI-Inflationsraten keiner nachträglichen Revision unterliegen. Faktenbasierte Kollektivvertragspolitik kann nicht ohne verlässliche Datengrundlagen funktionieren.

Lohnerhöhungen, die sich am Verbraucherpreisindex orientieren und die Verschlechterung der Terms of Trade im Zuge eines Energiepreisschocks nicht berücksichtigen, führen zu höheren Lohnstückkosten, aber auch zu einem Anstieg der Lohnquote und zur Gefahr eines Verlusts an preislicher Wettbewerbsfähigkeit. Verteidigen Unternehmen gleichzeitig ihre Profitmargen kann es zu weiter hohen Inflationsraten durch Zweitrundeneffekte kommen, je nachdem, wie stark die direkten Effekte von Lohnsteigerungen auf Preise sind.

Ein Energiepreisschock führt nicht nur zu höherer Inflation, sondern auch zu einem nachfragegetriebenen Konjunkturabschwung: Die verfügbaren Einkommen und damit die Konsumnachfrage werden gebremst, die Absatzerwartungen und damit die Investitionsbereitschaft sinken, nicht nur im Inland, sondern auch bei den Handelspartnern, was die Exportnachfrage beeinträchtigt.

5.1 Makroökonomische Rahmenbedingungen

Tabelle 3:

	2020	2021	2022	2023	2024	Ø 2020–2024	Index 2024 (2019=100)
BIP (real)	-6,6 %	4,2 %	4,8 %	-0,8 %	1,2 %	0,6 %	102
Wertschöpfung Sachgütererzeugung (real)	-7,3 %	12,7 %	4,1 %	-2,7 %	0,1 %	1,4 %	106
Stundenproduktivität (Gesamtwirtschaft)	2,3 %	-0,5 %	2,3 %	-1,3 %	0,7 %	0,7 %	103
BIP-Deflator	2,7 %	2,1 %	5,3 %	8,0 %	4,2 %	4,5 %	124
Verbraucherpreisindex (VPI)	1,4 %	2,8 %	8,6 %	7,7 %	4,0 %	4,9 %	127
Lohnleitlinie am Jahresende (VPI + mittelfristige Produktivität)*	2,4 %	3,3 %	9,6 %	8,4 %	4,3 %	5,6 %	131
Löhne pro Kopf (nominell, brutto)	2,2 %	2,5 %	4,4 %	8,2 %	7,2 %	4,9 %	127
Löhne pro Kopf (real, brutto)	0,8 %	-0,3 %	-3,9 %	0,7 %	3,3 %	0,1 %	100
Lohnquote (bereinigt, in Prozentpunkten)	-0,3 %	-0,3 %	0,3 %	0,0 %	2,9 %	0,5 %	103
Private Konsumausgaben (real)	-8,0 %	3,6 %	4,8 %	0,9 %	1,8 %	0,6 %	103

Quelle: WDS – WIFO Data System, ab 2023 Prognose. *gleitender Mittelwert der Stundenproduktivität über vier Jahre.

Österreichs Wirtschaft hat sich nach dem markanten Rückgang des BIP in der Covid-Krise 2020 rasch wieder erholt, ist allerdings bereits 2021 in die Teuerungskrise mit ungekannt hoher Inflation geraten. Tabelle 3 zeigt die – allerdings zeitverzögerte – Anpassung der Löhne an die Preisentwicklung.

Addiert man zum jährlichen Anstieg der Verbraucherpreise das mittelfristige prozentuelle Wachstum der Produktivität der Gesamtwirtschaft und konstruiert so eine Lohnleitlinie, so zeigt sich ein Zurückbleiben der Löhne 2021 und vor allem 2022, das 2023 und 2024 nicht vollständig aufgeholt wird. Zieht man hingegen den BIP-Deflator heran, addiert wieder das Produktivitätswachstum und konstruiert so eine angepasste Lohnleitlinie, so ergibt sich: Die Löhne blieben 2020, 2021 und 2022 merklich zurück, bis 2024 wird laut aktueller Prognose jedoch weitgehend kompensiert, sofern die Prognose hält (Schiman-Vukan/Ederer 2023).

Den Löhnen kommt in der Teuerungskrise also primär eine stabilisierende Rolle zu: Sie dämpfen zunächst den Preisauftrieb, weil sie nur zeitverzögert angehoben werden. Bei Abflauen der Inflation halten sie diese hingegen relativ hoch. Das zentrale Problem der österreichischen Preis- und

Lohnpolitik in der Teuerungskrise besteht weniger in den Ungleichgewichten im Inland, sondern in der Tatsache, dass aufgrund unterschiedlicher Wirtschaftspolitik die Inflationsraten in Österreich (im Unterschied zu den Erdölpreisschocks der 1970er-Jahre) höher sind als jene der Handelspartner. Dafür sind neben der unzureichenden Preismoderation auch verschiedene strukturelle Gründe zu nennen. In der Energiepolitik rächt sich die starke Ausrichtung auf russisches Gas bei gleichzeitig zu zögerlicher Umsetzung der Energiewende.¹² In der Wettbewerbspolitik ist die Stellung der Bundeswettbewerbsbehörde im internationalen Vergleich schwach. Wenngleich das aktuelle Preisgesetz Durchgriffsrechte vorsehen würde, wird politisch von diesen abgesehen. Am Arbeitsmarkt gibt es große ungenutzte Potentiale und zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten durch Unternehmen und das AMS, um dem Mangel an Fachkräften adäquat zu begegnen. Und nicht zuletzt hängt die verhältnismäßig hohe Teuerung in Österreich auch mit der höheren Gewichtung von Restaurantbesuchen und Beherbergung im Warenkorb zusammen, deren Preise in den vergangenen Monaten aufgrund der starken Nachfrage nach Tourismusdienstleistungen kräftig gestiegen sind.

5.2 Herbstlohnrunde 2022, Frühjahrslohnrunde 2023: Ergebnisse

Die Problematik der hohen Inflationsraten kann anhand der Herbstlohnrunde 2022 dargestellt werden. Der Anstieg der Inflationsraten begann im Herbst 2021 und war zunächst ausschließlich auf Energiepreise konzentriert. Er beschleunigte sich stetig und die Inflationsrate erreichte ihre Höchstwerte mit +11,1 % im Oktober 2022 bzw. +11,6 % im Jänner 2023. Den Auftakt der Herbstlohnrunde macht traditionell die Metallindustrie. Zu Verhandlungsstart im September 2022 war die rollierende Inflationsrate bis August relevant, sie betrug 6,3 %. Gleichzeitig lag der Anstieg des Verbraucherpreisindex im August bei 9,1 % (nach 9,3 % im Juli). Der in der 4. Verhandlungsrunde zwischen den Sozialpartnern der Metallindustrie vereinbarte Lohn- und Gehaltsabschluss betrug im Durchschnitt +7,44 %. Die unterste Lohngruppe wurde um 8,9 % angehoben. Der Kollektivvertragsabschluss lag damit überraschend hoch: Im Durchschnitt um 1,14 Prozentpunkte über der relevanten Inflationsrate und damit auch etwas höher als die Lohnleitlinie von vergangener Inflation plus mittelfristiges Produktivitätswachstum (etwa $\frac{3}{4}$ % p. J.). Er wurde durch die ausgezeichnete mittelfristige Entwicklung der Metallindustrie ermöglicht, die in den letzten Jahren einen Boom erlebte. Der Index der Industrieproduktion lag im September 2021 trotz eines Einbruchs in der Covid-Krise um etwa 20 % über dem Niveau von 2015, während er in Deutschland um 5 % darunter lag. Das hängt mit einem erfolgreichen Strukturwandel, der stärkeren Ausrichtung der Industrie auf Investitionsgüter, dem weltweiten Investitionsboom ebenso wie mit guter öffentlicher Infrastruktur und gut ausgebildeten Fachkräften im Inland zusammen. Besonders die österreichischen Betriebe des Maschinenbaus, der Stahlindustrie oder der Metalltechnik sind mit ihren hochspezialisierten Produkten in vielen Fällen Weltmarktführer.

Die Lohnführerschaft der Metallindustrie zeigte sich auch in den darauffolgenden Abschlüssen der Herbstlohnrunde 2022: Sie brachten durchwegs Reallohnsteigerungen, Sockelbeträge und den Verzicht auf Einmalzahlungen. Kurz nach der Metallindustrie wurde der Kollektivvertrag Sozialwirtschaft (Pflege u. a.) mit einer durchschnittlichen Gehaltserhöhung von +8 % (rollierende Inflationsrate 6,3 %, Anhebung untere Lohngruppe +10,2 %) abgeschlossen. Darauf der besonders

12 Die russlandfreundliche Politik Österreichs war in der Vergangenheit auch in den Interessenvertretungen präsent. So war der russische Präsident Putin nur wenige Monate nach der Annexion der Krim 2014 zu Besuch in Österreich und auch zu Gast in der WKÖ, dessen damaliger Präsident Leitl ein freundschaftliches Verhältnis zu ihm pflegte.

viele Beschäftigte betreffende Abschluss im Handel (Gehaltserhöhung +7,31 %, rollierende Inflation 6,9 %, Anhebung untere Lohngruppe +8,67 %) und im öffentlichen Dienst (Gehaltserhöhung +7,3 %, rollierende Inflation 6,9 %, Anhebung untere Lohngruppe +8 %). Ein ähnliches Muster war in Niedriglohnbranchen wie der Reinigung (Gehalt +8,56 %, rollierende Inflation 7,5 %) und der Bewachung (+10,3 %, 7,5 %) zu beobachten. Die Lohnabschlüsse wurden recht rasch erreicht, einzig bei den Eisenbahnen (+8 %, 6,9 %) kam es zu Warnstreiks, allerdings auch zu einem ungewöhnlichen zweijährigen Abschluss (Lohnerhöhung im 2. Jahr im Ausmaß der Inflationsrate).

Ein Abschluss auf zwei Jahre erfolgte auch im Rahmen der Frühjahrslohnrunde in der Bauwirtschaft: Löhne und Gehälter stiegen 2023 im Ausmaß der Inflationsrate der letzten zwölf Monate (9,5 %), die Lohnuntergrenze wurde auf das höchste Niveau aller Branchen angehoben und für 2024 wurde gleichzeitig ein Abschluss um 0,35 % über der rollierenden Inflation vereinbart. Tourismus, Textilindustrie, Banken, Holzindustrie und Elektroindustrie schlossen mit 0,3 bis 1 Prozentpunkt über der rollierenden Inflationsrate ab, wobei die unteren Einkommensgruppen jeweils überdurchschnittlich angehoben wurden.

Die Abschlüsse in der Herbstlohnrunde 2022 und der Frühjahrslohnrunde 2023 zeigen folgende Muster:

- Mit wenigen Ausnahmen lagen alle Abschlüsse über der Inflationsrate der letzten zwölf Monate und wiesen damit einen Anstieg der Reallöhne auf.
- Das Ausmaß des Reallohngewinns verringerte sich tendenziell über die Zeit.
- Die Abschlüsse waren vor allem in der Frühjahrslohnrunde nominell außerordentlich hoch. Sie orientierten sich ausnahmslos am Verbraucherpreisindex der Vergangenheit (und nicht am BIP-Deflator).
- Abschlüsse mit einer Laufzeit von länger als einem Jahr blieben die Ausnahme (Bau, Eisenbahnen).
- Die Herbstlohnrunde war von einer Stärkung der solidarischen Lohnpolitik geprägt: Mit Mindestbeträgen, Verzicht auf Einmalzahlungen, Realloohnerhöhungen und der Freigabe von Streiks durch den ÖGB. Die Debatte um Arbeitskräfteknappheit bildete dafür eine wichtige Basis.

5.3 Fehlende Preiseingriffe

Die Abschlüsse in der Herbst- und Frühjahrslohnrunde erfolgten auf Basis guter Konjunktur und steigender Beschäftigung. Dennoch waren sie für die Gewerkschaften schwierig und die Höhe der Abschlüsse wurde auf Seite der Gewerkschaft auch mit Sorge betrachtet. Den Gewerkschaften geht es ja nicht um hohe nominelle, sondern um gute reale Abschlüsse. Deshalb haben ÖGB und Arbeiterkammer von Beginn der Teuerungswelle an gezielte und strategische Eingriffe in die Preise verlangt mit dem Ziel, die Inflationsrate zu dämpfen (Weber/Wasner 2023). Dabei wurden ein Strompreis- und ein Gaspreisdeckel, eine Begrenzung des Mietanstiegs, Eingriffe in die Preise von Grundnahrungsmitteln bzw. eine Senkung der Mehrwertsteuer verlangt (Arbeiterkammer Wien 2022b). Als Vorbild galt Spanien, das viele dieser Maßnahmen setzte und die Inflation deutlich verringern konnte (Uxo 2022). Die österreichische Regierung hingegen setzte auf den Ausgleich der hohen Teuerung durch umfangreiche Subventionen für Unternehmen (Energiekostenzuschuss I und II u. a.) bzw. Transfers an Haushalte (erhöhter Klimabonus, Teuerungsausgleich u. a.) (Fiskalrat 2023; Zuckerstätter et al. 2023). Preiseingriffe spielten mit Ausnahme der

Strompreisbremse, der Senkung der Energieabgabe und einer sehr spät eingeführten und zahnlosen Mietenbremse keine große Rolle.

Die fehlenden Preiseingriffe führten dazu, dass Österreich im Unterschied etwa zu den Energiepreisschocks der 1970er-Jahre im Vergleich zu anderen EU-Ländern hohe Inflationsraten aufwies. Hohe Inflation nährt sich selbst, weil Mieten indexiert sind, Löhne in Verhandlungen an Verbraucherpreise angepasst werden und dadurch Zweitrundeneffekte auslösen können, die Unternehmen höhere Kosten in Preise zu überwälzen suchen und die Inflationserwartungen steigen. Das kann mittelfristig Konsum und Investitionen bremsen und aufgrund der positiven Inflationsdifferenz zwischen Österreich und den Handelspartnern die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen.

5.4 Ausblick Herbstlohnrunde 2023

Hohe Inflation und beginnende Rezession bilden ein besonders schwieriges Umfeld für die Herbstlohnrunde 2023. Die durchschnittliche Inflationsrate der letzten 12 Monate lag bis August bei 9,6 %, gleichzeitig sank die Industrieproduktion in Österreich (wie in Deutschland und dem Euroraum) seit Anfang 2023.

Für die Gewerkschaften, die lange darauf gedrängt hatten, gezielt den Preisauftrieb zu dämpfen, gibt es in dieser Situation verschiedene Optionen:

- Lohnerhöhung auf Basis des Anstiegs der Verbraucherpreise (gegebenenfalls mit stärkerer Erhöhung für untere als für obere Lohngruppen). Dies impliziert bei einer Verschlechterung der Terms of Trade einen Anstieg der Lohnquote.
- Lohnzurückhaltung, was angesichts geringen Produktivitätswachstums schwieriger als in den 1970er-Jahren ist und Reallohnverluste impliziert.
- Dehnung des Lohnabschlusses, die eine zeitliche Verteilung von Nominal- und Reallohnerhöhung ermöglicht.
- Kombination von Lohnerhöhungen mit Arbeitszeitverkürzung, was den Anstieg der Lohnstückkosten dämpft, den Unternehmen bei geringerer Kapazitätsauslastung entgegenkommt und doch Verbesserungen der Lebensbedingungen der Beschäftigten ermöglicht.

Der Auftakt der Herbstlohnrunde erfolgte mit der Forderungübergabe in der Metallindustrie im September 2023 auf Basis einer rollierenden Inflationsrate von 9,6 %. Auf die Forderung der Gewerkschaften nach einer Lohnerhöhung von 11,6 % antworteten die Arbeitgeber:innen mit einem Angebot von 2,5 % plus Einmalzahlung, was auch in der öffentlichen Debatte als sehr niedrig wahrgenommen wurde und durchaus als Provokation verstanden werden kann. Die Metall-Arbeitgeber:innen hatten bereits in den Jahren zuvor höhere Konfliktbereitschaft gezeigt als jene anderer Branchen (Aufspaltung der Metall-Kollektivvertragsverhandlungen auf fünf Verhandlungsbereiche u. a.). Auch die Gewerkschaften zeigten hohe Bereitschaft zum Arbeitskampf, der eigentlich in Österreich sehr unüblich ist: Nach Betriebsversammlungen und Warnstreiks folgten rasch erste Streiktage. Nach konfliktreichen Verhandlungen gelang ein Abschluss in der achten Verhandlungsrunde. Dabei wurde v. a. auf die stärkere Erhöhung der unteren Lohngruppen sowie eine Streckung gesetzt. Erstmals seit vielen Jahren kam ein zweijähriger Abschluss zustande. Mit 1. 11. 2023 stiegen die kollektivvertraglichen Mindestlöhne in der Metallindustrie um 8,5 %, die Ist-Löhne der unteren Lohngruppen um bis zu 10 %. Am 1. 11. 2024 steigen die Löhne um

ein Prozent über der rollierenden Inflationsrate, womit die Kaufkraft langfristig erhalten bleibt. Der Abschluss wurde um eine neue Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel für personalintensive Betriebe erweitert. Betroffene Unternehmen dürfen in Abstimmung mit dem Betriebsrat eine Umwandlung von bis zu drei Prozent der Erhöhung in Arbeitszeitverkürzung oder Einmalzahlungen bei Wirtschaftskammer und der Gewerkschaft beantragen. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Artikels betraf dies ca. 10 % der Unternehmen der Branche.

6 Ausblick und Schlussfolgerungen

Die kollektivvertragliche Lohnpolitik bildet eines der (letzten) Kernelemente der österreichischen Sozialpartnerschaft. Sie ist gesamtwirtschaftlich ausgerichtet und muss deshalb neben der Erreichung gewerkschaftlicher Ziele auch an ihrem Beitrag zu Vollbeschäftigung, Preisstabilität und Förderung des Wohlstandes gemessen werden. Wir haben in unserem Beitrag gezeigt, dass dies im Rahmen der Politik des Austrokeynesianismus gut gelang, auch weil das Zusammenspiel aus (informellen) Preiskontrollen und Lohnmoderation wesentlich zur Bewältigung der Energiepreisschocks beitrug. Die Lohnpolitik wurde in ihrer gesamtwirtschaftlichen Rolle geschwächt, als sich die Ziele der Wirtschaftspolitik spätestens mit dem Beitritt zur EU weg von Vollbeschäftigung und Konsensorientierung verschoben (Beigewum 2015). Der Energiepreisschock 2022/23 wurde unter den Rahmenbedingungen fehlender Einbindung der Sozialpartnerschaft in die Wirtschaftspolitik in Österreich schlechter als bei den Handelspartnern bewältigt. Die Lohnpolitik ist auf sich alleine gestellt nicht in der Lage, diesen makroökonomischen Schock abzufedern. Dafür bräuchte er zumindest eine Ergänzung um strategische Preiseingriffe, insgesamt aber eine auf die Gesamtwirtschaft und den Wohlstand ausgerichtete Wirtschaftspolitik, die die großen wirtschaftlichen und sozialen Interessengruppen einbindet. Die primär aus demografischen Gründen entstehende Arbeitskräfteknappheit könnte den Ausgangspunkt für eine derartige Rückbesinnung bilden. Sie verschiebt die relativen Preise zwischen Arbeit und Kapital und auch die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Damit ergeben sich Parallelen zu den 1970er-Jahren, als bei Vollbeschäftigung auch die Arbeitgeber:innen großes Interesse an einer gesamtwirtschaftlich ausgerichteten Wirtschafts- und Lohnpolitik hatten.

Literaturverzeichnis

- Arbeiterkammer Wien (2022a): Branchenreport Metallindustrie 2022. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/branchenanalysen/AK_Branchenreport_Metallindustrie_2022.pdf (abgerufen am 20.11.2023).
- Arbeiterkammer Wien (2022b): Arbeiterkammer fordert 10-Punkt-Schutzpaket gegen Teuerung. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220309_OTS0107/arbeiterkammer-fordert-10-punkt-schutzpaket-gegen-teuerung (abgerufen am 20.11.2023).
- Arbeiterkammer (2023): Leistungsbilanz: Die AK ist gefragt! <https://www.arbeiterkammer.at/leistungsbilanz> (abgerufen am 20.11.2023).
- Beigewum (Hrsg.) (2015): Politische Ökonomie Österreichs. Kontinuitäten und Veränderungen seit dem EU-Beitritt. Wien, Mandelbaum Verlag.
- Bittschi, B. (2023): Lohnführerschaft in Österreich: Relikt der Vergangenheit oder sozialpartnerschaftlicher Dauerbrenner? *Wirtschaft und Gesellschaft* 49 (2), 79–101. doi: 10.59288/wug492.187.

- Breiteneder, S., Feigl, G. und Greif, W. (2016): Gewerkschaften in der Krise – Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien – das Beispiel Österreich, in: Bsirske, F., Busch, K., Höbel, O., Knerler, R. und Scholz, D. (Hrsg.): Gewerkschaften in der Eurokrise. Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien. Hamburg, VSA, 93–107.
- Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (1977): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 1977. Wien.
- Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (1980): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 1980. Wien.
- Chaloupek, G. (1995): Entwicklung und Zukunft der österreichischen Sozialpartnerschaft. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 59, Wien.
- Chaloupek G. und Marterbauer, M. (2008): Was bleibt vom Austrokeynesianismus? Dauerhafte Wirkungen der postkeynesianischen Wirtschaftspolitik 1970–1995, in: Hagemann, H., Horn, G., Krupp, H. (Hrsg.): Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht. Festschrift für Jürgen Kromphardt, Marburg.
- Die Sozialpartner (2023): Aufgaben. https://www.sozialpartner.at/?page_id=382 (abgerufen am 20.11.2023).
- Ennser-Jedenastik, L. (2017): Die personelle Verflechtung zwischen Sozialpartnern und Bundesregierung in Österreich, 1945–2015. OZP – Austrian Journal of Political Science 45 (3), 29–44.
- Farnleitner, J. (1977): Die Paritätische Kommission. Institutionen und Verfahren. 2., neubearb. Aufl., Eisenstadt.
- Fenz, G., Fritzer, F., Moser, M., Ragacs, C., Reiss, L., Schneider, M., Sellner, R., Stiglbauer, A. und Vondra, K. (2023): Inflationsschock, Lohnfindungsprozess, Wettbewerbsfähigkeit – Aktuelle makroökonomische Herausforderungen. <https://www.oenb.at/Presse/thema-im-fokus/2023/aktuelle-makrooekonomische-herausforderungen.html> (abgerufen am 20.11.2023).
- Grünwald, O. (1993): Die Verstaatlichte Industrie in der Ära Kreisky, in: Weber, F. und Venus, T. (Hrsg.): Austrokeynesianismus in Theorie und Praxis, Wien, J&V.
- Guger, A. und Marterbauer, M. (2004): Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich. WIFO Studies 25385, Wien.
- Industriellenvereinigung (2023): Über uns. <https://www.iv.at/Die-IV/LS/Organisation/-ber-uns/uber-uns.html> (abgerufen am 20.11.2023).
- Landwirtschaftskammer Österreich (2023): Versorgungssicherheit – Verantwortung für Österreich. <https://www.lko.at/media.php?filename=download%3D%2F2023.06.13%2F1686644949306990.pdf&rn=LK%C3%96%20Jahresbericht%202023.pdf> (abgerufen am 20.11.2023).
- Marcon, R. (1976): Die paritätische Kommission für Preis- und Lohnfragen in der Ära des Erdölembargos und der Rohstoffhaussse. Zur „technischen“ Problematik der Sozialpartnerschaft, Diplomarbeit, Wien.
- Marin, B. (1982): Die paritätische Kommission. Aufgeklärter Technokorporatismus in Österreich, Wien.
- Mayr, P. (2016). Späte Gerechtigkeit für die Streikopfer. <https://www.derstandard.at/story/2000035538307/spaete-gerechtigkeit-fuer-die-streikopfer> (abgerufen am 20.11.2023).
- Mesch, M. (2015): Benya-Formel gleich produktivitätsorientierte Lohnpolitik. <https://awblog.at/benya-formel-produktivitaetsorientierte-lohnpolitik/> (abgerufen am 20.11.2023).
- Mitter, P. und Wörgötter, A. (1990): Austro-Keynesianismus. Festschrift für Hans Seidel zum 65. Geburtstag, Berlin/Heidelberg, Springer.

- ÖGB (2023a): ÖGB Mitgliederstatistik Gesamt nach Gewerkschaften. <https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/der-%C3%B6gb/%C3%96GB%20Mitgliederstatistik%20-%20Gesamt%20nach%20Gewerkschaften.pdf> (abgerufen am 20.11.2023).
- ÖGB (2023b): Programm 2023–2028. Dafür ÖGB. https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/der-%C3%B6gb/20-bundeskongress/beschlossen/OEGB_Programm_2023_2028_beschlossen_am_20_Bundeskongress_22062023.pdf (abgerufen am 20.11.2023).
- Öhlinger, T. (2008): Die Verankerung von Selbstverwaltung und Sozialpartnerschaft in der Bundesverfassung, in: *Journal für Rechtspolitik* 16 (3), 186–192. doi:10.1007/s00730-008-0235-2.
- ORF (2023): Wirtschaft wächst wieder, aber „verhalten“. <https://orf.at/stories/3324575/> (abgerufen am 20.11.2023).
- Pernicka, S. (Hrsg.) (2022): Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Wiesbaden.
- Rothschild, K. W. (1993): Austro-Keynesianismus aus ökonomischer Sicht, in: Weber, F. und Venus, T. (Hrsg.): *Austrokeynesianismus in Theorie und Praxis*. Wien, J&V.
- Schiman-Vukan, S. und Ederer, S. (2023): Kaufkraft steigt nach milder Rezession. Prognose für 2023 und 2024. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=71123&mime_type=application/pdf (abgerufen am 20.11.2023).
- Statistik Austria (2009): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Revision 2008/2009. Wien.
- Statistik Austria (2023): Verbraucherpreisindex. <https://statcube.at/> (abgerufen am 20.11.2023).
- Tálos, E. und Hinterseer, T. (2019): Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende? Innsbruck/Wien/Bozen.
- Tichy, G. (1982): Austro-Keynesianismus – Gibt’s den? *Angewandte Psychologie als Konjunkturpolitik*. *Wirtschaftspolitische Blätter* 29 (3), 50–64.
- Uxo, J. (2022): Inflation and counter-inflationary policy measures: The case of Spain. *Wirtschaft und Gesellschaft* 48 (4), 545–577.
- Walther, H. (1978): Die Wirkung von Preisänderungsaktionen im Rahmen der Preisregelung durch die Paritätische Kommission, in: Nowotny, E. (Hrsg.): *Studien zur Wettbewerbsintensität in der österreichischen Wirtschaft*, 355–365. Wien.
- Weber, I. und Wasner, E. (2023): Sellers’ inflation, profits and conflict: why can large firms hike prices in an emergency? *Review of Keynesian Economics* 11 (2), 183–213.
- WIFO (1981): Entwicklung der Arbeitsproduktivität in Österreich 1964 bis 1977. WIFO Monatsberichte 1/1981. Wien.
- WIFO (2023): WDS – WIFO-Data-System (abgerufen am 20.11.2023).
- Wirtschaftskammer (2022): WKO Statistik. Pro-Kopf-Einkommen der Arbeitnehmer. <http://wko.at/statistik/extranet/langzeit/lang-einkommen.pdf> (abgerufen am 20.11.2023).
- Wirtschaftskammer (2023a): Geschäftsbericht 2022. <https://www.wko.at/oe/wko/wkoe-geschaeftsbericht-2022.pdf> (abgerufen am 20.11.2023).
- Wirtschaftskammer (2023b): WKO Statistik. BIP und Wirtschaftswachstum. <http://wko.at/statistik/extranet/langzeit/lang-bip.pdf> (abgerufen am 20.11.2023).
- Zuckerstätter, S. (2012): Die Benja Formel, in: Kauner, N. (Hrsg.): *Anton Benya – „der Vertrauensmann“*, 17–26. Wien.
- Zuckerstätter, S., Kafenda, L., Muckenhuber, M. und Russinger, R. (2023): Austria: Policies dealing with the inflation crisis, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 48 (4), 578–598. doi: 10.59288/wug484.167.